



Kristianstads  
kommun

Strategisk utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering

# Handlingsplan för jämställdhetsintegrering inom kultur- och fritidsnämndens verksamhetsområde 2023-2024

## Innehållsförteckning

1. Bakgrund .....	3
2. Nuläge .....	3
3. Analys av nuläge och utvecklingsbehov .....	3
4. Handlingsplan för jämställdhetsintegrering .....	4

## 1. Bakgrund

Kristianstads kommun har undertecknat CEMR - Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå. Det innebär att kommunen ska integrera jämställdhetsperspektivet systematiskt i alla verksamheter genom jämställdhetsintegrering.

Syftet med jämställdhetsintegrering är att kvalitetssäkra kommunens verksamheter riktade till medborgarna och på kommunens arbetsplatser så de blir jämställda och icke diskriminerande.

Jämställdhetsintegrering innebär att jämställdhetsfrågorna ska finnas med i det ordinarie arbetet i verksamheten istället för som ett spår vid sidan om. För att få genomslag för arbetet och för att kunna nå de jämställdhetspolitiska målen behöver verksamheten systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser olika förslag och beslut får för kvinnor respektive män. Den kunskap som detta medför ska i nästa skede ligga till grund för utformningen av verksamhetens planering, genomförande, uppföljning och utveckling inom kommunens verksamheter och kopplas till ordinarie styr- och ledningssystem.

## 2. Nuläge

En strategisk utvecklingsplan för jämställdhetsintegrering har arbetats fram för att ge ledning och struktur åt kommunens arbete med att utveckla jämställdhetsarbetet framöver. Utvecklingsplanen ger en ram för arbetet med jämställdhetsintegrering utifrån en gemensam organisation, struktur och metod för att genomföra förbättringsarbete och verksamhetsutveckling för ökad jämställdhet. Utvecklingsplanen beslutades av kommunfullmäktige den 9 oktober 2018.

Som en del av implementeringen ska varje förvaltning upprätta en egen handlingsplan för jämställdhetsintegrering. Handlingsplanen ska utgå från relevanta prioriteringar avseende mål och åtgärder för att minska ojämställdhet.

## 3. Analys av nuläge och utvecklingsbehov

En handlingsplan har tagits fram för kultur- och fritidsförvaltningens arbete med jämställdhetsintegrering, se avsnitt 4 nedan.

## 4. Handlingsplan för jämställdhetsintegrering

Identifierat åtgärdsområde	Mål med åtgärd	Aktiviteter	Åtgärd klar	Ansvar	Uppföljning
Göra den strategiska utvecklingsplanen för jämställdhetsintegrering känd inom förvaltningen	Medarbetare ska känna till vad utvecklingsplanen innebär	Genomgång under arbetsplatsträffar	Kontinuerligt	Respektive chef	Årligen
Representation i kommunövergripande grupp	Följa och påverka det kommunövergripande arbetet	Delta på möten, förmedla till ledningsgrupp	Kontinuerligt	Förvaltningschef	Årligen
Kompetensutveckling inom jämställdhet	Öka kunskapen	Deltagande i kommunövergripande utbildningar. Ta del av digitala utbildningar i utbildningsportalen	Kontinuerligt	Respektive chef	Årligen
Utveckla verksamheten med ökat jämställdhetsperspektiv	Öka jämställdheten i verksamheterna	Tänka in jämställdhetsperspektivet vid förändringar	2024	Förvaltningschef och övriga chefer	2024
<u>Fram till 2024:</u> Invänta kommunövergripande arbetssätt för att följa upp budgeten utifrån ett jämställdhetsperspektiv	Identifiera eventuell ojämställdhet i budgeten		2024	Kommunledningskontoret	2024
<u>Fram till 2024:</u> Invänta kommunövergripande metod för konsekvensbeskrivning av jämställdhet, till samtliga beslut i kultur- och	Identifiera eventuell ojämställdhet		2024	Kommunledningskontoret	2024

fritidsnämnden. Därefter implementera metoden.					
--	--	--	--	--	--